

Vereinbarung über ein Arbeitsverhältnis

Gemäß § 2 Nachweisgesetz ist dem Arbeitnehmer über ein mündlich vereinbartes Arbeitsverhältnis innerhalb des ersten Beschäftigungsmonats eine schriftliche Bestätigung auszuhändigen.

Auf dem beigefügten Formular sind, um dem Gesetz zu entsprechen, alle Zeilen auszufüllen. Es dürfen keine Fragen unbeantwortet bleiben.

Das Original ist dem Arbeitnehmer zu übergeben, eine Kopie mit der Unterschrift des Arbeitnehmers ist zu den Akten zu nehmen.

Frankfurt, im Februar 2010

Thomas Rühl
Steuerberater

Vereinbarung über ein Arbeitsverhältnis

Gemäß § 2 Nachweisgesetz wird hiermit das folgende, mündliche geschlossene Arbeitsverhältnis nachgewiesen

Arbeitgeber:

Arbeitnehmer:

Name, Vorname _____

Geschlecht, Geb.-Datum _____

Adresse _____

Erster Tag der Beschäftigung _____

Dauer der Beschäftigung (*) bis _____ // unbefristet

Arbeitsort _____

Art der Tätigkeit _____

Arbeitsentgelt EUR _____ je (*)Stunde / Tag / Monat

Vereinbarte Arbeitszeit (*) _____ Stunden je Woche // _____ Stunden je Monat

Urlaubsanspruch _____ Tage im Jahr (Gesetzliches Minimum 24 Tage)

Kündigungsfristen Es gelten die (*) gesetzl. / tarifvertragl. Kündigungsfristen

Tarifverträge Es gilt (*) kein / der (*) Mantel-/Tarifvertr. des _____

Die Beschäftigung wird abrechnet

(#) _____ als Regelbeschäftigung gegen Vorlagen der Lohnsteuerkarte
_____ als Mini-Job (bis EUR 400,-) im Monat

Bei Abrechnung als Minijob hat der Arbeitnehmer auf Befragen versichert keinen weiteren Mini-Job auszuüben. Er wurde darauf hingewiesen, dass er die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers in der Rentenversicherung durch entsprechende Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber erlangen kann.

Ort und Datum _____

Ort und Datum _____

Unterschrift Arbeitgeber
auf Arbeitnehmersausfertigung

Empfangsbestätigung Arbeitnehmer
auf Arbeitgeberkopie

zutreffendes ankreuzen - * nicht zutreffendes streichen

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (HaufeIndex: 771321)

§ 1 Anwendungsbereich (HaufeIndex: 30380)

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2 Nachweispflicht (HaufeIndex: 30381)

(1) ¹Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. ²In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- 1 der Name und die Anschrift der
. Vertragsparteien,
- 2 der Zeitpunkt des Beginns des
. Arbeitsverhältnisses,
- 3 bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des
. Arbeitsverhältnisses,
- 4 der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll,
. ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- 5 eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu
. leistenden Tätigkeit,
- 6 die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen,
. Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- 7 die vereinbarte
. Arbeitszeit,
- 8 die Dauer des jährlichen
. Erholungsurlaubs,
- 9 die Fristen für die Kündigung des
. Arbeitsverhältnisses,
- 10 ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder
. Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

³Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

⁴Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

- 1 die Dauer der im Ausland auszuübenden
· Tätigkeit,
- 2 die Währung, in der das Arbeitsentgelt
· ausgezahlt wird,
- 3 ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene
· zusätzliche Sachleistungen,
- 4 die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des
· Arbeitnehmers.

(3) ¹Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. ²Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben (HaufeIndex: 30382)

¹Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. ²Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4 Übergangsvorschrift (HaufeIndex: 30383)

¹Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. ²Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5 Unabdingbarkeit (HaufeIndex: 30384)

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.